

**VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU**

# **BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**2011**

**MARTIN KUDR**

**VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU**

**Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5**

# **BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

## **KOMUNIKACE A LIDSKÉ ZDROJE**

**Vysoká škola ekonomie a managementu**

+420 841 133 166 / [info@vsem.cz](mailto:info@vsem.cz) / [www.vsem.cz](http://www.vsem.cz)

# VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

## NÁZEV BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Trh práce v České republice

## TERMÍN UKONČENÍ STUDIA A OBHAJOBA (MĚSÍC/ROK)

Leden 2012

## JMÉNO A PŘÍJMENÍ / STUDIJNÍ SKUPINA

Martin Kudr/KLZ3

## JMÉNO VEDOUcíHO BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Ing. Tomáš Pavelka, Ph.D

## PROHLÁŠENÍ STUDENTA

Prohlašuji tímto, že jsem zadanou bakalářskou práci na uvedené téma vypracoval samostatně a že jsem ke zpracování této bakalářské práce použil pouze literární prameny v práci uvedené.

Datum a místo: 31.10.2011 Děčín

\_\_\_\_\_  
podpis studenta

## PODĚKOVÁNÍ

Rád bych tímto poděkoval vedoucímu bakalářské práce Ing. Tomášovi Pavelkovi, Ph.D za metodické vedení a odborné konzultace, které mi poskytl při zpracování mé bakalářské práce.

Vysoká škola ekonomie a managementu

+420 841 133 166 / info@vsem.cz / www.vsem.cz

**VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU**

# **TRH PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE**

MARKET WORK IN CZECH REPUBLIC

Autor: MARTIN KUDR



## **Souhrn**

Téma bakalářské práce se zabývá trhem práce v České republice, jedná se tedy o téma, se kterým se může setkat téměř každý člověk. Základní cíl práce je analyzovat trh práce v České republice. Bude provedena základní charakteristika pracovního trhu, nabídky práce, poptávky po práci a rovnováhy na trhu práce. Cílem práce je také problematika nezaměstnanosti, která je stále více zmiňována v souvislosti s hospodářskou krizí. V teoretické části práce bude popsán trh práce, jeho jednotlivé komponenty, které působí ve vzájemné interakci a dále pak problematika nezaměstnanosti. Bude provedena charakteristika nezaměstnanosti a analýza problémů, které může nezaměstnanost způsobit. Práce popisuje také zákon o zaměstnanosti a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. V praktické části bude provedena analýza vývoje nezaměstnanosti v souvislosti s transformačním vývojem České republiky. Dále bude zpracována analýza vývoje hrubého domácího produktu. Výsledkem práce bude zjištění, zda vývoj hrubého domácího produktu nějak ovlivňuje vývoj nezaměstnanosti, tzn. zda vývoj těchto makroekonomických veličin spolu souvisí.

## **Summary**

This bachelor thesis deals with the labor market in the Czech Republic. It is therefore a topic that almost everyone can relate to. The basic aim of the work is to analyze the labor market in the Czech Republic. It makes a basic overview of the labor market, labor supply, labor demand and labor market equilibrium. The aim of this work is also to look at the issue of unemployment as a problem that is increasingly mentioned in connection with the economic crisis. The theoretical part describes the labor market, its individual components that act and interact, as well as the problems of unemployment. Characterization of unemployment will be performed and analysis of problems which may result from unemployment. The work also describes the law on employment and the active employment policy instruments. The practical part makes analysis of the evolution of unemployment in the context of development and transformation of the Czech Republic. Analysis of gross domestic product evolution is also carried out. The result will determine whether the development of gross domestic product somehow affects the development of unemployment, thus whether the development of these macroeconomic variables are related.

**Klíčová slova:**

Trh práce, Nezaměstnanost, Nabídka práce, Poptávka po práci, Domácnosti

**Keywords:**

Labour market, Unemployment, Offer of jobs, Demand after work, Consumer sector

**JEL Classification:**

J200 – Demand and Supply of Labor

J210 – Labor Force and Employment, Size, and Structure

J230 – Labor Demand

## Obsah

|                                                       |    |
|-------------------------------------------------------|----|
| 1 Úvod.....                                           | 1  |
| 2 Teoretická část .....                               | 2  |
| 2.1 Trh práce .....                                   | 2  |
| 2.1.1 Podstata trhu práce.....                        | 2  |
| 2.1.2 Poptávka po práci.....                          | 4  |
| 2.1.3 Nabídka práce .....                             | 5  |
| 2.1.4 Rovnováha na trhu práce a mzda .....            | 7  |
| 2.1.5 Mzdová diferenciace - Specifika trhu práce..... | 9  |
| 2.2 Nezaměstnanost .....                              | 11 |
| 2.2.1 Nezaměstnanost a její dopady.....               | 11 |
| 2.2.2 Členění nezaměstnanosti.....                    | 13 |
| 2.2.3 Druhy nezaměstnanosti .....                     | 15 |
| 2.2.4 Zákon o zaměstnanosti.....                      | 16 |
| 2.2.5 Aktivní politika zaměstnanosti.....             | 18 |
| 2.2.6 Důsledky nezaměstnanosti.....                   | 21 |
| 3 Praktická část .....                                | 27 |
| 3.1 Vývoj nezaměstnanosti .....                       | 27 |
| 3.2 Nezaměstnanost a HDP.....                         | 31 |
| 3.3 Hospodářská krize a nezaměstnanost.....           | 34 |
| 4 Závěr .....                                         | 35 |

## **Seznam tabulek**

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| Tabulka 1 Nezaměstnanost v ČR.....    | 29 |
| Tabulka 2 Vývoj reálného HDP v %..... | 31 |

## **Seznam grafů**

|                                                         |    |
|---------------------------------------------------------|----|
| Graf 1 Vývoj nezaměstnanosti v ČR.....                  | 30 |
| Graf 2 Vývoj HDP v ČR.....                              | 32 |
| Graf 3 Komparace vývoje HDP a nezaměstnanosti v ČR..... | 33 |

# 1 Úvod

Trh práce a nezaměstnanost jsou témata, která v dnešní době nejsou nikomu cizí a mnoho osob se s nezaměstnaností potýká osobně. Každý byl, je nebo bude součástí trhu práce. Toto téma jsem si vybral hlavně proto, že mě zajímá a že pojednává také o praktických problémech, se kterými se může setkat každý člověk. Základní cíl práce je analyzovat trh práce v České republice. Bude provedena základní charakteristika pracovního trhu. Práce se bude zabývat nabídkou a poptávkou po práci a vytvořením rovnováhy na trhu práce. Cílem práce je též problematika nezaměstnanosti jako jednoho z hlavních fenoménů dnešní doby na trhu práce a její vývoj od devadesátých let do současnosti. Své místo bude mít i dopad krize na trh práce, resp. na nezaměstnanost. Nezaměstnanost bude zkoumána jako krizový faktor v životě člověka a budou posouzeny další souvislosti, které se s tímto problémem pojí.

V první části práce bude pojednán trh práce jako základní faktor problematiky nezaměstnanosti. Pochopení tohoto trhu může pomoci v další analýze, a to jak nezaměstnanosti a jejích jednotlivých složek, tak také jejího vývoje či její vazby na hrubý domácí produkt země. Nejprve přijde na řadu nabídka na trhu práce, provede se charakteristika subjektů stojících na straně nabídky a zhodnotí se faktory, které mohou nabídku na pracovním trhu utvářet, případně i ovlivňovat. Stejně tomu bude i u poptávky po práci, práce představí subjekty na straně poptávky, procesy, které tuto poptávku koncipují a také to, jak se může vyvíjet a co ji může ovlivňovat. Následovat bude pojednání o dosažení rovnováhy na trhu práce, tzn. představím mechanismus dosahování rovnováhy na trhu práce a také odlišnosti a specifika trhu práce od trhů ostatních. Právě na základě určitých specifíků, které lze identifikovat na trhu práce vzniká mzdová diferenciace, kterou první kapitola bude zakončena.

Druhá kapitola se bude zabývat nezaměstnaností. Nejprve práce představí jednotlivé složky nezaměstnanosti, resp. její možnou strukturu či možné členění. Dále se bude zabývat zákonem o zaměstnanosti, který je s nezaměstnaností velice úzce spojen. Po prvotní analýze tohoto zákona se popíše, co může přinést běžnému nezaměstnanému a jak mu může případně pomoci. Pomoci v nezaměstnanosti by měla i aktivní politika zaměstnanosti státu. Ta by měla být hlavním nástrojem pro pomoc lidem, kteří se s nezaměstnaností potýkají. Proto se další kapitola bude aktivní politikou zaměstnanosti a

jejími jednotlivými nástroji zabývat. Tuto část práce ukončí kapitola o příčinách nezaměstnanosti a důsledcích, které nezaměstnanost může přinést každému člověku.

Praktická část práce analyzuje vývoj nezaměstnanosti od roku 1990, tedy od doby, kdy se v ČR stala nezaměstnanost novým fenoménem, neboť před rokem 1990 zde oficiálně tento jev tržní ekonomiky v podstatě neexistoval. Na základě statistických údajů bude sledován vývoj nezaměstnanosti až do současnosti a provedena analýza důvodů, které mohly danému vývoji přispět nebo ho dokonce způsobit. Druhá kapitola praktické části pojedná o možné spojitosti nezaměstnanosti a HDP. Na základě statistických dat dojde k potvrzení či vyvrácení toho, zda vývoj nezaměstnanosti v ČR určitým způsobem koreluje s vývojem HDP. Závěrem praktické části bude zmíněno, jakým způsobem ovlivnila nezaměstnanost hospodářská krize. Veškeré poznatky budou stručně a přehledně shrnuty. V souvislosti s vývojem HDP a nezaměstnanosti je stanovena hypotéza: je možné vysledovat určitou spojitost mezi vývojem HDP a nezaměstnaností? Tato hypotéza bude v závěru práce ověřena.

## **2 Teoretická část**

### **2.1 Trh práce**

#### **2.1.1 Podstata trhu práce**

Trh práce je koncipován na základě mnoha faktorů, a proto v kapitole o trhu práce bude pojednáno jak o nabídce práce a poptávce po práci, tak také o tom, jak se tyto veličiny utváří, co je to rovnovážná mzda a rovnováha na trhu práce. V této souvislosti je nutné zmínit pojmy jako zaměstnanost, nezaměstnanost nebo produktivita práce.

Na trh práce je možné nahlížet jako na jakýkoliv jiný trh, kde jsou obchodovány nebo směňovány určité komodity či služby, a kde můžeme určit kupujícího a prodávajícího. Kupující zboží či službu poptává, prodávající tuto nabízí. Právě kupující a prodávající se chovají určitým způsobem ve vzájemné interakci a na základě toho, pokud dojde k dohodě o ceně, za kterou je určité množství či jednotka prodána, je směna v závěru celého procesu realizována. A analogicky jako u trhu zboží a služeb probíhají procesy

na trhu práce, tzn. takto dochází i k obchodování pracovní síly (Haufman a Hotchkiss 2003, str. 2).

"Trh práce je to místo, kde dochází ke střetu nabídky práce a poptávky po práci. Domácnosti na trh práce vstupují, aby zde nabízeli pracovní sílu, a firmy zde pracovní sílu poptávají" (Hedija a Musil 2009, str. 131). Na trhu práce tedy dochází k obchodování s pracovní silou, neboli s lidskou prací. Tato se zde kupuje a prodává a cena, za kterou se kupuje nebo prodává, se nazývá mzdová sazba, resp. mzda nebo plat. Lépe je tedy upřesnit: domácnosti za svoji práci dostávají mzdu a cenou práce, za kterou firmy práci nakupují, je tedy mzdová sazba. Hlavní teoretické interpretace trhu práce (Macáková 2000, str. 160) vycházejí z dokonalé konkurence, tzn. na trhu je velký počet nabízejících, velký počet prodávajících a žádný z těchto subjektů nemůže ovlivnit mzdovou sazbu.

Ekonomickými veličinami, které charakterizují trh práce jsou:

- tržní poptávka po práci (jedná se o souhrn poptávek po pracovní síle všech firem v dané ekonomice)
- tržní nabídka práce (jedná se o souhrn nabídek pracovní síly všech osob, které se pohybují v dané ekonomice a pracovní sílu nabízejí)

Na obou stranách trhu práce dochází ke konkurenci. Trh práce má tendenci dostávat se do rovnováhy stejně tak, jako trhy zboží a služeb. Pokud však dojde k vychýlení z rovnováhy, mělo by se dle ekonomické teorie jednat o krátkodobý jev, který je postupně vyrovnáván pohybem reálné mzdy a opět dochází k rovnovážnému stavu. Je však třeba mít na paměti, že na trh práce a zaměstnanost působí velká množina faktorů (Baštýř 2005, str. 36) .

Jedná se zejména o:

- migrační situace
- demografický vývoj
- hospodářská a sociální situace ve státě
- ekonomická situace a její vývoj
- cena a produktivita práce

- pružnost trhu práce
- politika zaměstnanosti a nástroje politiky zaměstnanosti
- rozvoj lidských zdrojů a úroveň vzdělanosti
- struktura pracovních sil, flexibilita pracovních sil
- atd.

Jelikož trh práce je utvářen hlavně nabídkou práce a poptávkou po práci, je třeba se s těmito veličinami dále seznámit. Jako první se práce zabývá poptávkou po práci a dalšími souvislostmi, které s ní jsou spojeny. Právě vytváření trhu práce bylo jedním z rysů přechodu od centrálně řízené ekonomiky k ekonomice tržní (Řezníček, Sirovátka 1995, str. 5).

### 2.1.2 Poptávka po práci

Jak již bylo uvedeno výše, na straně poptávky na trhu práce jsou všechny firmy a různé organizace (i neziskové), včetně státních institucí. Znamená to tedy, že poptávkovou stranu tvoří "podniky, jejichž hlavní snahou je maximalizace zisku" (Kuchař 2007, str. 14). Poptávka po práci ze strany firem je poptávkou odvozenou, neboť tato poptávka záleží na tom, jaká je poptávka po zboží a službách, které dané firmy vyprodukují. Stejně tak pokud stát dává peníze na různé investice, tyto poté implikují vznik pracovních míst. Pokud se jedná o firmy, snaží se maximalizovat zisk, tzn. rozdíl mezi celkovými příjmy a celkovými výdaji by měl být co nejvyšší. Každý zaměstnavatel tedy bude hledat primárně takového pracovníka, který bude mít nejvyšší produktivitu a efektivitu a který bude zároveň pracovat v dané úrovni za nejnižší cenu práce - mzdovou sazbu (Kaufman a Hotchkiss 2003, str. 16). Každá firma bude najímat své zaměstnance až do té doby, kdy se příjem z mezního produktu vyrovná mezním nákladům na dodatečnou jednotku práce, tzn. zaměstnavatel bude najímat dodatečné jednotky práce tak dlouho, až přírůstek celkového příjmu, který vyvolá dodatečná jednotka práce, bude roven nominální mzdě (Hedija a Musil 2009, str. 135). Toto však platí pouze v případě dokonalé konkurence, která je v reálném životě nepředstavitelná. Dle mého názoru velice výstižně definuje poptávku po práci Macáková. Uvádí, že poptávka po práci je určena množstvím práce, které „firma najímá při různých úrovních mzdové sazby" (Macáková 2000, str. 160).

Při konstrukci křivky poptávky je třeba si uvědomit, že zobrazuje vztah mezi počtem poptávané pracovní síly a mzdovou sazbou, která musí být za každou další jednotku práce zaplacená. U této křivky platí, že čím vyšší mzdová sazba musí být zaplacená firmou za práci zaměstnanci (tzn. čím vyšší je cena práce, tj. mzdová sazba pro firmy), tím nižší počet pracovníků bude v této firmě zaměstnán. Jde o inverzní vztah mezi těmito dvěma veličinami. Je možné také uvést, že "klesající část křivky mezního produktu práce je základem pro určení křivky poptávky po práci" (Macáková 2000, str. 161).

Existují také faktory, které mohou ovlivnit poptávku po práci (Kaufman a Hotchkiss 2003, str. 7). Jedná se o:

- změny mzdové sazby
- úroveň technologie
- vzájemný vztah vstupů, resp. výrobních faktorů
- poptávka po produkci, kterou daný výrobní faktor vyrábí

Aby mohla být utvořena rovnovážná cena a aby trh práce byl úplný, je třeba prezentovat veličinu, která v interakci s poptávkou po práci koncipuje trh práce a jeho zákonitosti. Jedná se o nabídku práce.

### 2.1.3 Nabídka práce

Strana nabídky pracovního trhu zahrnuje každou osobu, která pracuje nebo je ochotna za danou mzdovou sazbu pracovat, ale práci si hledá a je nezaměstnaná (Kaufman a Hotchkiss 2003, str. 8). Každá osoba je motivována pracovat tím, že se snaží maximalizovat své blaho a uspokojovat své potřeby, resp. potřeby své rodiny. Lze tak říci, že nabídka práce je odvozena od poptávek jednotlivých domácností po příjmech, které potřebují k nákupu zboží a služeb, tzn. k uspokojování svých potřeb. Nabídkovou stranu práce, tedy základní jednotky nabídky práce, tvoří domácnosti, resp. jednotliví členové domácnosti. Dochází k rozhodování, zda "vstoupit či nevstoupit na trh práce a pokud ano, za jakých podmínek" (Kuchař 2007, str. 13).

Agregátní nabídka práce je souhrn veškeré pracovní síly, která je ochotna pracovat při daných úrovních reálné mzdové sazby (Hedija a Musil 2009, str. 131). Dochází tedy k agregaci veškerých individuálních nabídek práce jednotlivých osob. Každý, kdo nabízí

práci, je zároveň spotřebitel, který se snaží maximalizovat svůj užitek v rámci svého rozpočtového omezení. Každá osoba tak bude nabízet takové množství práce, při kterém bude jeho užitek maximální a kdy se vyrovná mzdová sazba a poměr mezního užitku ze spotřeby statků a služeb a mezní užitek z pracovního nasazení (Hedija a Musil 2009, str. 131 - 132).

Nabízené množství práce mohou ovlivňovat změny reálné mzdové sazby (Hedija a Musil 2009, str. 133). Pokud dojde k tomu, že reálná mzdová sazba vzroste, mohou nastat dva efekty, které budou působit protichůdně. Jedná se o:

- Substituční efekt: tento efekt vyjadřuje, že spotřebitel statek, který je dražší, nahrazuje statkem, který je levnější. Dojde-li k tomu, že vzroste reálná mzda, stává se v tu chvíli volný čas dražší ve vztahu k času pracovnímu a v důsledku toho následně roste ochota spotřebitele více pracovat.
- Důchodový efekt: důchodový efekt vyjadřuje to, že s růstem důchodu roste ochota spotřebitele více spotřebovávat. Jelikož spotřebitel pracuje proto, aby mohl spotřebovávat, je možné říci, že důchodový efekt bude demotivovat od práce. Vzroste-li totiž reálná mzda, spotřebitel bude moci více spotřebovávat a bude klesat jeho ochota pracovat.

Nyní je třeba vyjádřit, jak bude růst mzdové sazby působit na ochotu pracovat. Je třeba porovnat, zda převáží důchodový či substituční efekt. Jestliže převáží substituční efekt, dojde k tomu, že růst mzdové sazby bude následovat ochota pracovat. Jestliže ale převáží efekt důchodový, s růstem mzdové sazby bude klesat ochota pracovat. Jelikož každá osoba je jiná, záleží na spotřebiteli, jak vnímá změnu mzdové sazby a jak na něj změna mzdové sazby zapůsobí. Záleží také na tom, zda tuto změnu vnímá jako trvalou a nebo pouze jako dočasnou. Na tom všem pak závisí, zda převáží ten či onen efekt. Je nutné také upozornit na jev, kterému se říká zpětně zahnutá individuální křivka nabídky práce (Macáková 2000, str. 163). Jedná se zde o vzájemnou interakci důchodového a substitučního efektu.

Změna (zvýšení) mzdové sazby může být vnímána dočasně a pak se daná osoba snaží pracovat více, cítí příležitost zvýšit svůj příjem, neboť v budoucnu očekává opětovný pokles reálné mzdy. Nicméně změna mzdové sazby může být vnímána také jako trvalá.

Pak s vysokou pravděpodobností dojde k tomu, že od určité výše převáží důchodový efekt a růst mzdové sazby již nebude motivovat k vyvinutí většího pracovního úsilí, naopak se může stát, že ochota k práci se bude snižovat (Hedija a Musil 2009, str. 134).

Při konstrukci křivky nabídky dochází k zobrazení vztahu mezi úrovní mzdové sazby a počtem osob, které jsou ochotny pracovat na daném trhu při daných úrovních mezd. Sklon křivky odráží to, kolik osob je ochotno za určitou úroveň mzdové sazby pracovat. Tato křivka obecně říká, že čím více je vyšší mzdová sazba, tím více osob je ochotno na daném trhu pracovat (Kaufmann a Hotchkiss 2003, str. 18). Existují další faktory, které mohou nabídku práce určitým způsobem ovlivnit. Jedná se o:

- počet pracovní síly
- kvalitu a vzdělání pracovní síly
- velikost populace
- míra růstu ekonomické produkce
- zdravotní stav pracovní síly

Jak už bylo uvedeno výše, poptávka po práci, nabídka práce a rovnovážná mzdová sazba jsou základními veličinami, které tvoří trh práce a na základě kterých lze popsat jeho zákonitosti. Mimo nabídky práce a poptávky po práci je tedy třeba popsat také rovnováhu na trhu práce a mzdu, která je také velice důležitým prvkem při utváření rovnováhy na trhu práce.

#### 2.1.4 Rovnováha na trhu práce a mzda

Rovnováha na trhu práce vzniká pomocí mzdové sazby, která působí jako mechanismus vyrovnávání. Mzdová sazba je totiž cenou práce, tzn. utváření rovnováhy lze analogicky vysledovat na jakémkoliv jiném trhu, kde jsou v interakci nabídka, poptávka a cena. Rovnováha na trhu práce je stavem cílovým, stavem, kdy dochází k vyrovnání nabídky s poptávkou, resp. agregátní nabídka se vyrovná s agregátní poptávkou (Kuchař 2007, str. 15). Mechanismus rovnováhy je nejlépe ilustrovat na dokonalém trhu, neboť na trzích nedokonalých nerovnováhy často přetrvávají i delší dobu. I když dokonalý trh ve své čisté podobě prakticky neexistuje, právě pro ilustraci systému dosahování

rovnováhy na trhu práce je neocenitelnou pomůckou. Pro dokonalý trh je třeba definovat základní předpoklady (Soukupová 2003, str. 360):

- na trhu existuje obrovské množství subjektů - jak zaměstnanců, tak i firem
- cena na trhu (mzda, mzdová sazba) je určena tržními silami
- hlavním cílem firem je maximalizovat zisk
- zaměstnanci jsou všichni stejní, jejich produktivita je též stejná, totožná, tzn. všichni zaměstnanci jsou identičtí
- všichni zaměstnanci mají dokonalé informace o cenách
- všechny firmy jsou stejné, identické
- zaměstnanci mohou libovolně měnit práci, mohou přecházet volně od jednoho zaměstnavatele k jinému

Lze také říci, že rovnováha na trhu práce vzniká tehdy, pokud dojde "k vyrovnaní nabídky s poptávkou (Macáková 2000, str. 165), tzv. při rovnovážné mzdové sazbě". Rovnovážná mzdová sazba je stanovena průsečíkem tržní křivky poptávky a tržní křivky nabídky.

Výše zmíněné znamená, že každá firma by si mohla najmout jakékoliv množství práce při nezměněné ceně (Soukupová 2003, str. 360). "Firemní individuální nabídka práce by tak byla vodorovná v horizontálním směru ve výši, ve které by byla tržní cena práce. Individuální nabídka práce tak je dokonale elastická". Firma tak může každou další jednotku práce najímat za stále stejnou cenu - mzdovou sazbu, což znamená, že mezní náklady na každý další faktor práce jsou ve výši mzdové sazby a stejné jako náklady průměrné.

Trh práce se dostane do rovnováhy, když se při dané úrovni reálných mezd vyrovná nabídka práce poptávce po práci (Hedija a Musil 2009, str. 135-136). Veškerá práce, která je v ten okamžik nabízena na trhu práce, je zároveň poptávána. Znamená to, že všichni, kteří jsou ochotni při dané reálné mzdě pracovat, na tomto trhu práci najdou. Tato reálná mzda je pak mzdou rovnovážnou, neboť nabídka se vyrovná poptávce. Zaměstnanost je v tomto okamžiku na úrovni "plné zaměstnanosti". Pokud poklesne cenová hladina na trhu statků a služeb (např. klesá agregátní poptávka), dojde k nerovnováze na trhu práce (Bachanová, Musil a Vystavělová 2005, str. 114). Z důvodu cenového posunu směrem dolů dojde k růstu reálných mezd (při zachování jejich

nominálních výšek). V ten okamžik dojde k převisu nabídky nad poptávkou a nominální mzda bude klesat do té doby, než dojde opět k rovnováze na trhu práce. Rovnováha na trhu práce je však téměř nemožná, neboť se nejedná o dokonalý trh. Navíc existuje spousta faktorů a specifík, které zapříčiní jeho odlišnost od jiných trhů, kde by se rovnováha dala nastolit určitě jednodušeji.

### 2.1.5 Mzdová diferenciacie - Specifika trhu práce

Trh práce je hodně specifický a asi každého napadne, že ho lze jen těžko srovnávat např. s trhem zemědělských komodit nebo např. automobilů. Existuje totiž několik aspektů, které trh práce odlišují od trhu jakékoliv jiné produkce, jedná se jak o jinou vnitřní strukturu, tak i o jiné charakteristiky. Tyto specifika dělají trh práce nejen odlišným, ale je jiná celá teorie trhu práce (Kaufman a Hotchkiss 2003, str. 4). Nyní tedy k jednotlivým specifikům:

- Pracovní síla je vtělena do prodávajícího služby, tj. do toho, kdo je nositelem pracovní síly, tedy daná osoba. Proto do veškerého procesu směny na trhu práce vstupuje ještě mimo ceny práce také např. kolektiv, pracovní prostředí, prestiž zaměstnání, vzdálenost zaměstnání a další neekonomické faktory.
- Pracovní zaměstnanecký vztah je dlouhodobého charakteru, což znamená, že po dobu běhu zaměstnání zaměstnavatel často do svého zaměstnance investuje spoustu know-how, posílá ho na různá školení a tréninky, poskytuje mu různé bonusy a odměny. Hlavním rysem trvalého zaměstnaneckého vztahu je to, že se snižuje citlivost mzdy na vývoj nabídky a poptávky (Kaufman a Hotchkiss 2003, str. 5). Mzda v tuto chvíli přestává hrát svoji roli.
- Každý pracovník je jiný a každé pracovní místo je jiné, tzn. platí zde jasná různorodost jak mezi jednotlivými osobami, které se uplatňují na trhu práce, tak různorodost mezi pracovními místy. Jednotlivý zaměstnanci se liší pracovními zkušenostmi, pohlavím, věkem, dovednostmi, intelektem, vzděláním atd. A stejně tak se liší pracovní místa, resp. zaměstnavatelé, ať už druhem práce, obtížností práce, vzdáleností, dobrým kolektivem a dle třeba také dalšími bonusy nad základní plat (Kaufman a Hotchkiss 2003, str. 6-7).

- Trh práce je velice rozmanitý, není to monolit a v reálném světě existuje trh práce, který je rozdělený na mnoho malých trhů jak podle geografického umístění, tak třeba podle druhu práce, podle potřebných dovedností atd. I když můžeme jasně definovat hranice mezi těmito jednotlivými trhy práce, jsou relativně propustné a není problém se mezi nimi pohybovat (Kaufman a Hotchkiss 2003, str. 5).
- Na trhu práce, hlavně ve velkých firmách, působí odbory, a také např. nedokonalé informace, tzn. že jednotlivé subjekty nemají pro své rozhodování maximum informací.

Macáková nahlíží na mzdovou diferenciaci jako na rozdíly, které můžeme rozdělit na dokonalém trhu na nerovnovážné a rovnovážné (Macáková 200, str. 166):

- Nerovnovážné rozdíly vznikají na základě změn nabídky a poptávky a trvají tak dlouho, dokud se výše mzdové sazby v jednotlivých odvětvích nevyrovná. Tyto rozdíly mají totiž svůj prvopočátek v rozvoji a změnách v jednotlivých odvětvích trhu práce.
- Rovnovážné rozdíly jsou rozdíly trvalými a nevedou ke změnám nabídky a poptávky, resp. k postupnému vyrovnání. Tyto rozdíly vznikají na základě nedostatečné mobility osob, segmentace trhu, kdy si lidé nemohou plně konkurovat a také samozřejmě osobních lidských vlastností a schopností, neboť každý člověk je jedinečné individuum. Doplňit lze ještě rozdíly v nepeněžním prospěchu či v nákladech na vyškolení pracovníka (Macáková 2000, str. 167).

Na základě výše zmíněných specifik nejsou tržní síly jedinými činiteli, které tvoří rovnovážnou mzdu na trhu práce, tržní mechanismy nejsou zcela dominující. Pokud např. převažuje nabídka práce nad poptávkou, nemusí dojít k poklesu rovnovážné mzdové sazby. Zaměstnavatel totiž nemůže propustit najednou ty, se kterými má smlouvy na vyšší sazbu a najmout pracovníky za sazbu nižší. Bylo by to spojeno s vysokými dodatečnými náklady a v konečném důsledku se toto zaměstnavateli nemusí vyplatit. Navíc existují kolektivní dohody s odborovými organizacemi, resp. mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, kde je určitá mzda stanovena a ty pak nepřipustí, aby klesala. Zaměstnanci také poměřují své mzdy s podniky ve stejném oboru a nepřistoupí

na nižší mzdu, když v jiném podniku stejného oboru tyto mzdy neklesnou. Tyto popsané faktory tak vytvářejí rigiditu na trhu práce a nepružnost mezd směrem dolů.

Jak již bylo uvedeno, popisujeme-li trh práce, je třeba brát v potaz, že se jedná o prostředí dokonalé konkurence. Nicméně na reálném trhu lze identifikovat mnoho příznaků a projevů nedokonalé konkurence. Jako základní projevy nedokonalé konkurence na trhu práce jsou brány (Macáková 2000, str. 167):

- monopson
- odborové svazy
- bilaterální monopol

## **2.2 Nezaměstnanost**

### **2.2.1 Nezaměstnanost a její dopady**

Jelikož trh práce a nezaměstnanost jsou pojmy, které spolu velice úzce souvisí, je nutné se nezaměstnaností pečlivě zabývat. Nezaměstnanost se většinou měří mírou nezaměstnanosti. Jedná se o procento pracovní síly, která sice práci aktivně hledá, ale nemá ji (Kaufman a Hotchkiss 2003, str. 688-689). Nezaměstnanost je velice úzce spojena se stavem ekonomiky země, pokud roste počet pracovních míst v ekonomice, jedná se o pozitivní impuls, neboť to signalizuje zvyšující se produkci (lidé více utrácí, zvyšuje se poptávka) a posléze i příjmy firem. A následně firmy mohou rozšiřovat výrobu a opět vytvářet nová pracovní místa. Tím pádem pak klesá nezaměstnanost. Platí to ale i naopak. Nárůst míry nezaměstnanosti značí, že ekonomika jde do útlumu, firmy snižují náklady, omezují výrobu, poptávka klesá nebo stagnuje. Firmy pak zaměstnance propouštějí, resp. nenabírají nové – není totiž pro koho vyrábět.

Tito autoři také dále uvádějí, že nezaměstnanost měří míru využití ekonomických zdrojů, kam řadíme vedle práce také půdu, kapitál a v některých případech i informace. Souhrnně se tyto zdroje nazývají výrobní faktory. Pokud existuje určitá míra nezaměstnanosti, resp. určitá skupina pracovní síly není využita, značí to, že určité vstupy nejsou využity, tzn. ekonomický systém nepracuje co nejefektivněji a nedochází k maximalizaci produkce zboží a služeb. Mimo výkonnost ekonomiky je

nezaměstnanost také ovlivněna počtem obyvatel a jeho věkovou strukturou, technologickým pokrokem nebo i výší podpory v nezaměstnanosti.

Na nezaměstnanost lze nahlížet z mnoha hledisek, můžeme klást různé odpovědi na otázku, proč vlastně nezaměstnanost je, čeho je to důsledek nebo kde vzniká a proč. Je možné se na tuto problematiku dívat z hlediska schopnosti/neschopnosti daného jedince uplatnit se na trhu práce a umění prodat své schopnosti a dispozice, je možné se dívat i jako na problém vzdělanosti a schopnosti se učit. Je možné hledat odpověď i z pohledu organizace a řízení zaměstnávání lidí v zemi, nebo také na nedokonalé působení tržních sil. Dochází totiž k nerovnováze na trhu práce a určitá část nabídky zůstává nerealizovaná, neboť dochází k převisu nabídky nad poptávkou, popř. struktura nabídky neodpovídá struktuře poptávky (Halásková 2001, str. 68).

Jelikož je nezaměstnanost relativně složitým jevem, je třeba ji hodnotit z mnoha úhlů pohledu, nikoliv jen povrchně či globálně. Na základě rozsáhlé informační databáze statistických údajů se zkoumá, jaké skupiny občanů jsou nezaměstnaní, jak dlouho jsou určité skupiny nezaměstnané, kde se nezaměstnanost vyskytuje více a kde méně, jaká je její míra a jaké nástroje a předpoklady jsou možné k jejímu řešení, včetně finančních zdrojů (Halásková 2001, str. 68). Je třeba mít na paměti, že nezaměstnanost neohrožuje všechny sociální skupiny stejně, neboť lze definovat rizikové skupiny, které jsou nezaměstnaností ohroženy mnohem více. Jedná se o:

- mladistvé
- absolventy škol
- ženy
- handicapované skupiny obyvatel
- lidé v předdůchodovém věku

Stejně tak platí, že lidé s nižším vzděláním a kvalifikací jsou nezaměstnaností ohroženi více, než ostatní, což potvrzují i statistiky. Důležitá je také doba, po kterou je osoba nezaměstnaná. Platí totiž, že čím déle je osoba nezaměstnaná (dlouhodobá nezaměstnanost), tím hůře je uplatnitelná na trhu práce a stejně tak jsou horší dopady jak na daného nezaměstnaného (nemoci, deprese, sociální vyloučení), tak na stát (hlavně z finanční stránky).

Aby bylo možné prezentovat definici nezaměstnanosti správně, je třeba si uvědomit, že nestačí pouze konstatovat, že se jedná o osobu nezaměstnanou, tj. osobu, která nepracuje. Existují další skutečnosti, které je třeba splnit, aby bylo možné na osobu nahlížet jako na nezaměstnanou. Jednotlivé organizace a instituce se mohou lišit v definici nezaměstnaného. Tzn. liší se v kritériích, které musí nezaměstnaný splnit.

Zde budou zmíněna kritéria, která používá Mezinárodní organizace práce (Halásková 2001, str. 69):

- osoba musí být starší 15 let
- osoba nevykonává samostatně výdělečnou činnost ani není v placeném zaměstnání
- osoba se pohybuje aktivně na trhu práce, tj. hledá si zaměstnání pomocí Úřadu práce, soukromých agentur, inzerátů či oslovením svého okolí (příbuzní, zaměstnavatelé v místě bydliště, atd.), popř. podniká kroky k založení vlastního podnikání
- osoba musí být připravena nastoupit do zaměstnání nejpozději do 14 dnů

Eurostat používá podobnou definici jako Mezinárodní organizace práce, pouze s tím rozdílem, že určuje též horní hranici věku nezaměstnaného, tzn. dle Eurostatu je mezi nezaměstnané zařazena pouze ta osoba, která má věk 15 – 74 let. V ČR úřady často pracují s oběma definicemi a platí požadavek, že v případě nároku na kompenzační dávku v nezaměstnanosti (podpora v nezaměstnanosti) se musí nezaměstnaný registrovat a spolupracovat s Úřady práce.

### 2.2.2 Členění nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je možné rozlišovat na nezaměstnanost nedobrovolnou a dobrovolnou. Dobrovolná nezaměstnanost se týká těch lidí, kteří při dané mzdové sazbě nepracují, zůstávají doma, resp. se věnují jiné aktivitě. Tito lidé práci nehledají, nesnaží se o ni, neusilují o žádné pracovní místo. Často jsou to lidé, kteří jsou velmi dobře ekonomicky zabezpečeni a nemají potřebu pracovat, nebo již ztratili naději, že nějakou práci naleznou a preferují spíše volný čas. Dobrovolná nezaměstnanost vzniká tehdy, pokud

část pracovní síly (při daných mzdových sazbách) nemá zájem pracovat např. kvůli mzdám nebo nemá zájem pracovat vůbec a upřednostňuje ve svém životě trávení volného času.

Naopak u nedobrovolné nezaměstnanosti člověk o práci usiluje, ale nemůže ji najít, a to ani třeba při nižší mzdové sazbě. Nedobrovolná nezaměstnanost má příčinu v tom, že při daných mzdových sazbách je na trhu práce převaha pracovníků, tzn. že poptávka po práci je větší než nabídka volných pracovních míst. Část pracovníků pak nemá práci a jsou nedobrovolně nezaměstnaní. S postupem modernizace a zavádění nových strojů a technologií do výroby můžeme hovořit také o technologické nezaměstnanosti.

Problémem, který se nezaměstnanosti týká, je právě nezaměstnanost nedobrovolná. Nedobrovolná nezaměstnanost může pramenit jak z nepružných mezd, hlavně směrem dolů, nebo z malé flexibility pracovní síly atd. Mezinárodní organizace práce považuje za nezaměstnanou takovou osobu, která je starší 15 let, je schopná pracovat, aktivní práci hledá, ale nemůže placené zaměstnání najít. (Brožová 2003, str. 80).

Nezaměstnanost může být také skrytá, tj. jedná se o osoby, které nejsou registrovány na Úřadech práce, i když o práci mají zájem. Jedná se hlavně o matky na mateřské dovolené, ženy v domácnosti nebo lidi, kteří nastoupili do předčasného důchodu. Může jít také o osoby, které vykonávají nějaký rekvalifikační kurz – již nejsou bráni jako nezaměstnaní, ale žádné zaměstnání zatím nevykonávají (Kolibová, Kubicová 2005, str. 75-76).

Nezaměstnanost se nejčastěji měří mírou nezaměstnanosti, která se počítá jako poměr osob nezaměstnaných a osob, které jsou schopny pracovat. Přirozená míra nezaměstnanosti je taková nezaměstnanost, při které je dosahováno potenciálního produktu. Je to „taková míra nezaměstnanosti, která obvykle v ekonomice převažuje, a skutečná nezaměstnanost se od ní dlouhodobě neodchyluje.“ (Brožová 2003, str. 80). Existuje také skrytá nezaměstnanost, která postihuje osoby, které jsou nezaměstnané, ale nejsou hlášeni na Úřadech práce, resp. nejsou zahrnuti do statistik. A zmínit lze také neúplnou nezaměstnanost, která vyplývá z toho, že lidé pracují buď na částečný úvazek a nebo se plně nevyužívá jejich kvalifikace (Brožová 2003, str. 80). Další autoři např. uvádí, že přirozené míry nezaměstnanosti je vlastně dosahováno při plné zaměstnanosti, což znamená, že dochází k takové tvorbě produktu,

při kterém je dosahováno potenciálního produktu, resp. produkt kolem potenciálu osciluje.

Pro Českou republiku lze velice těžko odhadnout přirozenou míru nezaměstnanosti, neboť nelze vycházet z dlouhodobých časových řad ekonomických veličin, které je třeba použít. Jako relevantní lze brát pouze veličiny od roku 1990. Dle dostupných informací se lze domnívat, že skutečná míra nezaměstnanosti se nalézala pod potenciální mírou nezaměstnanosti. Nebyla totiž ještě plně dokončena restrukturalizace hospodářství. „Přirozená nezaměstnanost v našich podmínkách zpočátku pravděpodobně rostla, a teprve se stabilizací nových ekonomických vztahů a trhu práce samotného se dá předpokládat, že se tempo jejího růstu zpomalí či se její růst na určitou dobu zastaví“ (Brožová, 2003, str. 81).

### 2.2.3 Druhy nezaměstnanosti

Dále se může nezaměstnanost členit podle druhů (Píchová 1995, str. 20):

- Frikční nezaměstnanost:

Jedná se o nejběžnější druh nezaměstnanosti, je možné ji také nazvat přirozeným druhem nezaměstnanosti. Vzniká tak, že se osoba vzdá jednoho pracovního místa a přestupuje na jiné. Jistou chvíli je pak třeba nezaměstnaná. Nezáleží na důvodech opuštění daného pracovního místa, což může být z důvodu vyšší atraktivity práce, lepšího finančního ohodnocení, lepší šance na povýšení atd., popř. se chce vyhnout ohlášenému propouštění na pracovišti či jinému riziku. U tohoto druhu nezaměstnanosti je charakteristické, že doba nezaměstnanosti je relativně krátká a je určena časem, který potřebuje člověk k vyhledání nového místa. Uvádí se, že délka frikční nezaměstnanosti bývá cca 6 – 12 měsíců (Píchová 1995, str. 20).

- Sezónní nezaměstnanost

Opět se jedná o krátkodobou nezaměstnanost, která je způsobena charakterem určitých pracovních míst, jež jsou vázány na počasí či určité roční období. Je možné jmenovat např. zemědělství či stavebnictví, které je závislé jak na počasí, tak právě přímo na ročním období, navíc na tyto obory navazují další zpracovatelská období či subdodavatelé nebo spolupracující firmy, které najímají pracovníky jen na sezónu. Výkyv může být dán také např. zvýšenou spotřebou určitých komodit daný

nějakými jinými příčinami, např. o Vánocích. V některých zemích se stát snaží přijímat opatření, která eliminují sezónní nezaměstnanost popř. dopad sezónní nezaměstnanosti na zaměstnance (Píchová 1995, str. 20).

- Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká v okamžiku, kdy struktura nabídky práce neodpovídá struktuře poptávky po práci, tzn. firma nemůže najít pracovníka s určitou profesí a naopak pracovník určité profese nemůže najít uplatnění na trhu práce. Velkou roli zde hraje mobilita, neboť mobilní zaměstnanec nemusí mít takové problémy dojíždět za prací dále, např. na trh práce jiného regionu nebo v jiném odvětví. Znamená to, že někde mohou být pracovní místa volná, a přesto zde je vysoká nezaměstnanost. Z toho vyplývá, že charakteristickým rysem strukturální nezaměstnanosti je to, že existuje vysoký počet volných pracovních míst a vysoký počet nezaměstnaných. Vzniká tak nesoulad, roste čas neobsaditelnosti pracovního místa a roste také délka trvání nezaměstnanosti. Příčiny vzniku tohoto druhu nezaměstnanosti mohou být různé, např. strukturální změny v průmyslu nebo celé ekonomice, změny v technologiích, automatizace, modernizace atd. Strukturální nezaměstnaností jsou postiženi hlavně lidé středního věku, matky s dětmi atp., neboť firmy mladší, fyzicky zdatnější a flexibilnější lidé tuto strukturální nerovnost zvládají obvykle lépe (Píchová 1995, str. 20-21).

- Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je takový druh nezaměstnanosti, který je způsobem hospodářskými cykly, tj. tím, jak se vyvíjí ekonomika a její různé aktivity. Cyklická nezaměstnanost je tak úzce spojena s HDP, tedy přesněji s růstem či poklesem HDP. Tato nezaměstnanost nám říká, že v ekonomice poptávka po zboží a službách (při dané produktivitě práce a při daných mzdových sazbách) není schopná generovat pracovní místa pro ty, co jsou nezaměstnaní (Píchová 1995, str. 21).

#### 2.2.4 Zákon o zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je upravena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Zde lze najít činnosti, které státní politiku zaměstnanosti naplňují. Jedná se zejména o (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §2):

- sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,
- zabezpečování práva na zaměstnání
- koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů
- tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce
- hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti
- usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí
- opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením
- opatření pro zaměstnání dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce
- uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti

I když se jedná o státní politiku zaměstnanosti, kterou vytváří stát, podílejí se na ní i další subjekty, které mají vazby na trh práce. Jedná se například o odborové organizace, zaměstnavatele, vyšší územně samosprávné celky, profesní organizace, sdružení osob se zdravotním postižením atd. Odpovědnými za správu státní politiky zaměstnanosti jsou Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřady práce.

Ministerstvo práce a sociálních věcí má na starosti rozhodování o různých programech aktivní politiky zaměstnanosti s působností na celém území našeho státu. Tyto programy připravuje ve spolupráci se sociálními partnery a snaží se tak zabezpečovat prostřednictvím Úřadů práce, které řídí, optimální míru nezaměstnanosti. Ministerstvo tedy v rámci zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §6):

- vytváří koncepce a programy státní politiky zaměstnanosti na celostátní úrovni a řeší základní otázky, jež se týkají trhu práce, také zaujímá stanoviska k různým návrhům, jež zpracovávají jiné ústřední orgány státní zprávy, které se týkají problematiky zaměstnanosti nebo které ovlivňují státní politiku zaměstnanosti
- sleduje trh práce a vyhodnocuje data ohledně trhu práce, vytváří prognózy vývoje trhu práce

- přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob
- zabezpečuje tvorbu národní soustavy povolání v souladu s vývojem trhu práce
- řídí Úřady práce
- spravuje a poskytuje prostředky na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, rozhoduje o jejich použití, zajišťuje národní financování opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce
- zabezpečuje rozvíjení mezinárodních vztahů a mezinárodní spolupráci v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce
- zřizuje státní rekvalifikační střediska a pracovní rehabilitační střediska pro osoby se zdravotním postižením
- vykonává kontrolní činnost v rozsahu stanovené zákonem, včetně ukládání pokut
- spolupracuje s příslušnými orgány veřejné správy členských států EU v souvislosti s vysíláním zaměstnanců k výkonu práce na území jiného členského státu
- atd.

Úřady práce mají vlastní právní subjektivitu a jejich sídla, resp. územní obvody prakticky kopírují obvody obecních úřadů s rozšířenou působností. Jedná se o územní orgány státní správy a jsou řízeny ředitelem, kterého jmenuje a odvolává ministr práce a sociálních věcí. Do kompetencí Úřadu práce patří (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti §7 - §8):

- zpracování koncepce vývoje zaměstnanosti ve svém správním obvodu
- sledování a hodnocení stavu na trhu práce
- informování občanů o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace
- informují zaměstnavatele o volných pracovních silách
- poskytují občanům poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání, volbou povolání, odbornou výchovou a rekvalifikací

- zprostředkovávají vhodné zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání
- vedou evidenci nezaměstnaných a evidenci volných pracovních míst
- atd.

#### 2.2.5 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je určitá množina různých nástrojů, pomocí kterých by se mělo docílit maximální úrovně zaměstnanosti. Finance na tyto nástroje plynou ze státního rozpočtu. Podpory a dotace, které mohou jednotlivé nástroje poskytovat, je možné získat pouze na základě žádosti a jsou nenárokové, z čehož vyplývá, že ne každý žadatel může být uspokojen. Přesnou definici lze nalézt v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v § 104: "Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti". Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřady práce a podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

Jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou:

- rekvalifikace

Smyslem rekvalifikace je to, aby uchazeč o zaměstnání získal potřebné dovednosti a znalosti důležité pro uplatnění na trhu práce. Rekvalifikaci je třeba realizovat na základě spolupráce uchazeče o zaměstnání a Úřadu práce. Rekvalifikaci mohou nabízet a provozovat pouze ty organizace, které jsou k tomu akreditovány na Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy. Na hmotné zabezpečení má uchazeč nárok po celý průběh rekvalifikace (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 108-110)

- investiční pobídky

Jedná se o nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, kdy se na základě příslibu investiční pobídky podporuje rekvalifikace či školení nových zaměstnanců a vytváření nových pracovních míst. Podpora na tvorbu nových pracovních míst může být poskytnuta zaměstnavateli, jestliže vytvoří pracovní místa v oblasti „ve které je průměrná míra nezaměstnanosti za 2 ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídky nejméně o 50 % vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v České republice“. Podpora zaměstnavateli na úhradu nákladů, které

jsou spojeny se školením nebo rekvalifikací zaměstnancům, může být poskytnuta do částečné výše těchto nákladů (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 111).

- veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti, které se týkají hlavně úklidu veřejných prostranství a veřejných budov, správy budov nebo komunikací a jiných podobných činností, ze kterých má obec či jiná státní instituce prospěch. Jsou vytvářeny na nejdéle 12 kalendářních měsíců. Tyto pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody Úřadu práce a zaměstnavatele, který může dostat příspěvek až do výše skutečně vyplacených mezd včetně pojistného (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 112).

- společensky účelná pracovní místa

Jde o pracovní místa, jež jsou zaměstnavatelem zřizována nebo vyhrazena pro uchazeče o zaměstnání, které nelze umístit na jiné pracovní místo, resp. nelze jim zajistit pracovní uplatnění jinak. Tato místa jsou zřizována na základě dohody zaměstnavatele s Úřadem práce a Úřad práce na ně může poskytnout příspěvek. Výše příspěvku se odvíjí od míry nezaměstnanosti v daném okrese v porovnání s průměrnou mírou nezaměstnanosti v ČR (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 113).

- překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek může být přiznán osobě samostatně výdělečně činné, které byl poskytnut příspěvek na společensky účelné pracovní místo a která přestala být v registru uchazečů o zaměstnání. Poskytuje se příspěvek na úhradu provozních nákladů, jež vznikly v období, na které byl příspěvek dle dohody s Úřadem práce poskytnut. Může být poskytnut až na 5 měsíců a jeho výše se odvíjí od průměrné mzdy v národním hospodářství (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 114).

- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Tento příspěvek může být poskytnut zaměstnavateli, opět na základě dohody, pokud přechází na nový podnikatelský program, což způsobí nemožnost zabezpečit pro své zaměstnance práci v takovém rozsahu, kterou stanovuje týdenní pracovní doba. Příspěvek tak plyne na „částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů“ Poskytuje se po dobu maximálně 6 měsíců a na

jednoho zaměstnance nesmí přesáhnout polovinu minimální mzdy (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 117)

- příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování může být Úřadem práce poskytnut, jestliže zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, „kterému krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči“. Je poskytován opět na základě dohody mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Může být poskytnut maximálně na 3 měsíce ve výši maximálně poloviny minimální mzdy (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §116).

## 2.2.6 Důsledky nezaměstnanosti

Je zřejmé, že každý člověk zvládá různé životní situace jinak a že tedy i s nezaměstnaností se každý popere jinak. Záleží na každém jedinci jak období, kdy nemůže sehnat práci zvládne, popř. bohužel také nezvládne. To, jak daná osoba zvládne stav nezaměstnanosti, je dáno tím (Buchtová 2002, str. 100):

- jaký je jeho věk
- jaký je jeho psychický stav
- jaké je jeho pohlaví
- jaká je jeho finanční situace
- atd.

Platí totiž, že starší lidé, často několik let před důchodem, snáší nezaměstnanost hůře, než mladý člověk. Byli zvyklí celý život pracovat a nyní se domnívají, že pro ně ve společnosti již není místo. Záleží také na psychické kondici jedince, neboť pokud je člověk psychicky v pořádku a odolný, zvládne novou situaci mnohem lépe než člověk labilní a nevyrovnaný. Záleží také na pohlaví, neboť i v dnešní společnosti je muž brán jako živitel rodiny a pokud ztratí práci, nejenže vznikne problém, pokud je rodina na jeho příjmu opravdu závislá, ale často také upadá do pocitu méněcennosti. To je velice úzce spojeno s finanční situací rodiny, která je nezaměstnaností některého z jejích členů postižena po finanční stránce. Velice záleží na tom, jak člověk nově získaný volný čas dokáže využít, zda si najde nějakou smysluplnou náplň a neuzavírá se zbytečně do sebe.

S důsledky nezaměstnanosti je také spojena stále horší a horší možnost návratu do pracovního procesu u dlouhodobé nezaměstnanosti. Důvody jsou nasnadě. Pokud je člověk dlouhodobě nezaměstnaný, odvykne pracovnímu rytmu, změní se jeho zaběhnutý životní styl, změní se jeho sociální vazby na okolí, zvykne si na to, že nepracuje a často přestane vnímat důvody, proč tuto situaci měnit. Firmy toto samozřejmě vnímají a proto dlouhodobě nezaměstnané nepreferují, často se k nim staví negativně. Domnívají se, že tito lidé ztratili pracovní návyky, snížila se jejich odbornost, anebo že nechtěli pracovat, aktivně si nehledali pracovní místo a tím pádem jsou pro firmu neatraktivní (Brožová 2003, str. 87).

Dlouhodobou nezaměstnaností jsou postiženy hlavně rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání. Mezi tyto skupiny patří (Halásková 2001, str. 69):

- mladí lidé, absolventi, často bez praxe
- zdravotně postižení
- osoby bez kvalifikace či s nízkým vzděláním
- ženy, popř. muži, kteří pečují o malé děti
- uchazeči vyššího věku, často pár let před starobním důchodem
- lidé přicházející z výkonu trestu
- minoritní skupiny obyvatel (etnické, náboženské)
- přistěhovalci, často s jazykovou bariérou

Je třeba zdůraznit, že rizikové faktory se často řetězí, kumulují spolu, tzn. osoba se zdravotním postižením může mít zároveň i nízké vzdělání, nemít praxi či být z minoritní skupiny obyvatel. Pravděpodobnost zaměstnání je pak velice malá, může se ještě navíc vyskytnout problém se špatnou dopravní obslužností regionu, kde se tato osoba vyskytuje a problém se tak násobí. Dlouhodobá nezaměstnanost se tak stává začarovaným kruhem.

Zaměstnavatelé navíc někdy přeceňují formální vzdělání, kladou důraz na nejvyšší dosažené vzdělání dané osoby popř. na druh školy, kterou vystudovala. Nezaměstnaní lidé pak mají problém, který vzniká z jejich nedostatečného vzdělání, resp. nedostatku vzdělání do té míry, aby byli na trhu práce úspěšní. Navíc v moderní společnosti se velice dbá na vzdělání, často slyšíme skloňovat pojmy jako "vzdělanostní společnost" nebo "informační společnosti". Sice ve společnosti roste počet vysokoškoláků a roste i

potřebnost maturitní zkoušky, ale nelze automaticky říci, že by také rostla kvalifikace těchto osob. Nicméně firmy při výběru svých zaměstnanců vzdělání preferují. Může pak vzniknout problém, že dojde k poklesu hodnoty diplomu z vysoké školy nebo hodnoty maturitní zkoušky.

Obecným problémem je nedostatek kvalifikace, ale vedle toho hraje roli kumulace dalších výše zmíněných hledisek. Navíc dochází k přiřazení "mužských a ženských typů prací (a úrovní mezd, pracovních podmínek a předpokládané stability zaměstnání)" (Sirovátka 1997, str. 40). Zaměstnavatelé tak berou v potaz budoucí náklady na zaškolení pracovníka (nevýhoda pro lidi bez praxe), možnou budoucí absenci (nevýhoda pro matky či otce s dětmi), adaptabilitu, produktivnost práce (nevýhoda při kulturních či etnických odlišnostech či příslušnost k různým menšinám či okrajovým kulturám).

Na základě toho, že zaměstnanci dbají na vzdělání (byť třeba jen pouze formální), "dochází tak soutěžně k substituci nekvalifikované práce s prací kvalifikovanou, což je obecný trend dnešní ekonomiky" (Sirovátka, Mareš, 2003, str. 126). Dochází k tomu, že na pozici, kde postačí vzdělání nižší, se přihlásí osoba, která má vzdělání vyšší. Zaměstnavatel raději vezme osobu, která má vyšší vzdělání, i když zde není potřeba. Naopak existují i zaměstnavatelé, kteří na danou pozici vezmou raději člověka, který na tuto odpovídá i vyšší vzdělání, neboť u více vzdělaného člověka existuje riziko, že po čase odejde na lepší a lépe placenou pozici, která jeho vzdělání odpovídá.

Na trhu práce platí, že skupiny nezaměstnaných, které jsou "handicapovány" svým věkem, pohlavím, zdravotním stavem, rasou, nízkým vzděláním či etnickým původem, jsou vystaveny tomu, že na ně více dopadne riziko ztráty zaměstnání. Nezaměstnanost je u nich pak opakovaná, dlouhodobá a tito pak mají možnost uchytit se pouze na sekundárních trzích práce, které jsou spojeny s dalšími riziky: místa jsou hůře placená, nejistá a často jsou zde zaměstnávání tzv. na černo. "Nezaměstnanost se tak stává z jevu, který ohrožuje obecně celou populaci spíše jevem, který ohrožuje specifické populace. Zdá se, že ohrožené kategorie jsou ve všech průmyslově vyspělých zemích charakterizovány zhruba stejně (někdy se označují jako "cílové skupiny" neboť je na ně zacílena politika zaměstnanosti i sociálního státu)" (Mareš 2002, str. 82).

Z pohledu trhu práce jsou tyto kategorie osob označovány jako rizikové. Probíhá tak proces vytlačování těchto skupin nezaměstnaných do okrajových pozic na trhu práce či jsou z trhu práce vytlačeni komplexně. Důvody zaměstnavatelů jsou však z jejich pohledu jasné: je to jejich snaha v rámci náborů a výběrových řízení o získání toho nejefektivnějšího zaměstnance. Bohužel v rámci relativně krátkého výběrového řízení dokáží získat jen zlomek informací, které by bylo potřeba pro správné rozhodnutí získat. Zaměstnavatel tak musí vycházet ze všeobecných dojmů, často i předsudků či stereotypů.

Problémem je, že dlouhodobá nezaměstnanost ovlivňuje mnoho sfér lidského života, promítá se do situace jednotlivce, rodiny a hlavně ztěžuje ekonomické poměry v rámci rodinného rozpočtu, ať už jednotlivce nebo celé rodiny. Mění se tak celkové sociální zařazení zúčastněných osob, jak osoby nezaměstnaného, tak i osob, které jsou na jeho příjmech závislé. To pak výrazným způsobem ovlivňuje životy těchto lidí, mění se možnost trávení volného času, možnost dalšího vzdělávání a tím pádem zvyšování kvalifikace, možnost udržení určitého životního standardu. Na základě toho se může měnit úspěšnost na trhu práce nejen dotyčného nezaměstnaného, ale také členů jeho rodiny. Snížený životní standard nezaměstnaného či jeho rodiny pak ovlivňuje jeho psychický stav, což může dále ohrozit jeho úspěšnost na trhu práce (Mareš 2002, str. 75).

Na základě těchto konsekvencí můžeme určit základní faktory, které ovlivňují následky dlouhodobé nezaměstnanosti na jedince, který je touto nezaměstnaností postižen. Možnost šance na úspěch při hledání práce se totiž s prodlužující nezaměstnaností rapidně snižuje. Dlouhodobá nezaměstnanost tedy způsobuje (Mareš 2002, str. 75):

- ochromuje pracovní dovednosti, pracovní návyky a je zastaveno zvyšování kvalifikace
- dlouhodobé vyloučení z pracovního trhu demotivuje aktivitu při hledání nového pracovního uplatnění
- dlouhodobá nezaměstnanost nezaměstnaným přináší nálepku neschopných a nedůvěryhodných lidí, velmi často neoprávněně
- "selhání" jedince ve společnosti, kde se jako měřítko úspěchu berou finance, od kterých se odvozuje společenský a sociální význam jedince i rodiny

Jak už bylo zmíněno výše, dopady dlouhodobé nezaměstnanosti i nezaměstnanosti obecně můžou být značně individuální. Záleží na sociálním ukotvení jedince ve společnosti či v rodině, na jeho finančním zázemí, dosavadním průběhu pracovní kariéry nebo také na jeho věku, pohlaví či charakteru. Pro mladé lidi může být po jistý čas záchranou rodinné zázemí, pokud je kvalitní a pevné, starší či nemocné osoby pak spoléhají na předčasný nebo invalidní důchod, ženy se snaží věnovat domácnosti či výchově dětí. Problém nastává hlavně u lidí v produktivním věku – u živitelů rodin, na jejichž příjmech jsou závislé další osoby, tzn. tam, kde není jiná varianta řešení. Tito lidé se tak mohou dostat do neřešitelné životní situace. Aktuální situaci dlouhodobé nezaměstnanosti (po psychické stránce jedince) lze řešit různými koníčky či zálibami. Plnohodnotných pocitů z těchto činností je však dosaženo jen tehdy, pokud je nezaměstnaný finančně zajištěn a nevisí na něm břemeno živit rodinu. V opačném případě ho tyto v podstatě "náhražkové" volnočasové aktivity ve velké míře netěší.

Souhrnně lze tedy identifikovat tyto důsledky nezaměstnanosti, zejména té dlouhodobé:

- Ekonomické důsledky:

Jedná se o ekonomické důsledky jak pro stát, tzn. ekonomika nevyužívá plně výrobního faktoru a úroveň HDP je pod potenciálním produktem (není dosaženo plné zaměstnanosti), tak pro jedince. Pro život jedince či jeho rodiny ztráta práce znamená ekonomický zvrát, který citelně ovlivní výši možných výdajů rodiny. Musí se omezit různé výdaje a úroveň spotřeby je dána limity výší sociálních dávek či výší dalších příjmů rodinných příslušníků, popř. z úspor (Krebs 2005, str. 278). Pokud jsou vlastní finanční rezervy spotřebovány ještě v průběhu čerpání podpory v nezaměstnanosti, dochází k ještě tvrdší konfrontaci s tíživou ekonomickou situací. Jde-li o krátkodobou ztrátu zaměstnání, nejsou ekonomické dopady tak výrazné a je možné je zvládat za pomoci rodinných finančních rezerv či s pomocí přátel nebo známých. Pokud je však nezaměstnanost dlouhodobá, tj. trvá více jak rok, hrozí nezaměstnanému finanční strádání a jak již bylo uvedeno, může se to týkat i jeho nejbližší rodiny.

- Sociální důsledky

Sociální důsledky nezaměstnanosti jsou spojeny s dopadem na společenský život jednotlivce a jeho rodiny. Je tu přímá návaznost na hodnotovou orientaci, chování

člověka, vyžadování a vyjadřování určitých postojů či norem, chování se v zaběhnutém způsobu života atd. Mění se tak společenské zvyklosti rodiny, často se rozpadají partnerské vztahy, rodina může být izolována od svého sociálního okolí, vytržena z dosavadních vazeb. Mění se i vnímání času nezaměstnaného jedince, jeho denní režim, neboť mu najednou chybí (přebývá) čas strávený v zaměstnání. Často zde vítězí pasivita, sledování televize, uzavírání se do svého vnitřního světa. Toto může mít důsledky jak psychického, tak fyzického rázu, a to hlavně z hlediska zdravotního (selhávání imunitního systému, psychické problémy atd.). Dochází k pocitům neschopnosti, méněcennosti, selhání, zahanbení (Krebs 2005, str. 74). Klesá pak sociální status jedince i celé rodiny, což může vést k degradaci a vyloučení z majoritní části společnosti. „Zdravotní ohrožení, které přináší stres spojený s nezaměstnaností, bývá posilováno zvýšenou tendencí postižených lidí užívat psychoaktivní látky (alkohol, léky a drogy, více kouří). Únik představuje i hra (např. na automatech), značná část nezaměstnaných propadá gamblerství, které ještě dále snižuje již tak problematickou ekonomickou situaci těchto rodin.“ (Vágnerová 2004, str. 743). Výsledkem tohoto stavu je pak sociální vyloučení, problémy v rodině a její nabourání, konflikty, ztráta respektu okolí, změny chování a další nežádoucí situace.

- Psychické důsledky:

Psychické problémy mohou nastat u dlouhodobě nezaměstnaného člověka z toho důvodu, že si nemůže dovolit určité postavení, které je pro společnost měřítkem. Nutno podotknout, že ve společnosti, která je ve velké míře konzumní, může dojít k tomuto společenské vyloučení velmi snadno. Člověk tak ztratí prestiž a přijdou pocity malosti, úzkosti, nespokojenosti, apatie a vůči společnosti se dostaví odpor. Dlouhodobá nezaměstnanost tak psychiku člověka nabourává, neboť dochází k dlouhodobému neuspokojování potřeb, které jsou v životě člověka velice důležité. V konečném důsledku může dojít k frustraci a rezignaci v hledání práce. "Po delší době než šest měsíců zanechává nezaměstnanost trvalé následky v psychice člověka spolu s poruchami spánku, celkovou labilitou, ztrátou dlouhodobých cílů a stavy deprese.“ (Buchtová 2002, str. 103). Psychický stav jedince se mění pomalu, nejprve dochází k šoku ze ztráty zaměstnání a poté dochází k fázi paralýzy. Následuje demotivace, beznaděj a frustrace, chybí náboj a energie do dalšího hledání práce. Tento pocit se však střídá s optimismem a novou energií do hledání práce. Jakmile dojde k přijetí nového

pasivního životního stylu, je návrat do pracovního procesu o to těžší (Buchtová 2002, str. 103).

- Zdravotní důsledky:

Zdravotní důsledky nezaměstnanosti jsou úzce spojeny s psychickými důsledky, neboť zdravotní stav člověka velmi ovlivňuje jeho psychická kondice. Pokud dojde k narušení psychiky, dochází postupně i negativním projevům na zdravotním stavu člověka. Dlouhodobě nezaměstnaní tak trpí větší nemocností než lidé zaměstnaní, může se projevit větší tendence ke spotřebě cigaret a alkoholu, popř. jiných návykových látek. „Problém vztahu mezi nezaměstnaností a fyzickým zdravím má, podle nejrozšířenějších dnešních názorů, společného jmenovatele ve stresu, atakujícím imunitní systém a kardiovaskulární systém člověka.“ (Mareš 2002, str. 84).

## **3 Praktická část**

### **3.1 Vývoj nezaměstnanosti**

Vývoj nezaměstnanosti je velice zajímavé sledovat, neboť ho nelze interpretovat jednoduše, vždy je třeba přihlížet k souvislostem v ekonomice dané země a k celkovému vývoji v kontextu událostí. Je třeba také posuzovat zvlášť jednotlivé kraje, neboť každý kraj má rozdílné ekonomické podmínky, dány jak přírodními podmínkami, tak např. historickým dědictvím, stavem průmyslu, typu krajiny atd.

Mnoho lidí věří, že nezaměstnanost mohou ovlivnit politici svými činy. Před každými volbami se politické strany předhání, kolik která zajistí nových pracovních míst pro občany. Je zde však několik problémů či otázek k zamyšlení:

- může politická strana svojí politikou zajistit nová pracovní místa?
- může státní orgán nařídit soukromým firmám vytvářet pracovní místa?
- jsou podpory nových pracovních míst vynaloženy smysluplně?
- lze vůbec přesně určit, že lze vytvořit určitý počet nových pracovních míst, byť zprostředkovaně?
- může stát vůbec do této míry ovlivnit trh práce?

Odpovědi na tyto otázky by měly být spíše záporné, neboť ČR není centrálně řízená ekonomika, kde by stát vlastnil výrobní faktory, průmyslové a zemědělské podniky a kde by tak mohl zaměstnávat lidi. Stát sice vlastní několik firem a státních podniků, nicméně i kdyby zde, třeba uměle, vytvořil desítky či stovky pracovních míst, v celkovém měřítku je to zanedbatelné.

A soukromým firmám stát nemůže jakkoliv nařídít, aby zřizovali pracovní místa, neboť vše je řízeno nabídkou a poptávkou po výrobcích, zboží či službách, které firma prodává. Stále více se také hovoří o smysluplnosti dotací na nová pracovní místa, která firma vytvoří. Zde se asi budou názory lišit mezi pravicově a levicově orientovanými lidmi.

Je nesmyslné tvrdit, že stát může nějak masivně ovlivnit trh práce či nezaměstnanost. Stát může nastavovat podmínky pro podnikání, tzn. činit podnikatelské prostředí přátelské (neznamená to však, že by se nemusely dodržovat zákony, ale např. snížila byrokracie a úřední mašinérie), stát může také nastavit systém podpor v nezaměstnanosti či rekvalifikací tak, by byl nezaměstnaný co nejlépe a v co nekratším možném čase umístitelný na trh práce.

Pokud se analyzuje nezaměstnanost v ČR dle krajů, zjistí se, že k rozdílům dochází a to někdy až k propastným. Problémy se strukturální nezaměstnaností jsou vždy v určitých krajích, které mají specifickou např. průmyslovou nebo zemědělskou základnu anebo mají jen problém se strukturou volných pracovních míst, které se „nepotkávají“ se strukturou vhodných potenciálních zaměstnanců. Na jedné straně je tedy např. Praha, kraj Středočeský, Plzeňský či Jihočeský, na druhé straně pak kraj Ústecký či Moravskoslezský. Problém těchto krajů je v tom, že doplácí na minulou strukturu průmyslu, resp. na masivní strukturální změny, které v těchto regionech probíhaly. V těchto krajích byl před rokem 1989 koncentrován těžký průmysl a těžba. Produkty těchto odvětví průmyslu se vyvážely hlavně do východních zemí od našich hranic. Po pádu centrálně řízené ekonomiky a postavení satelitu vůči SSSR tento průmysl začal upadat a ukázalo se, že není životaschopný. Zavíraly se továrny a doly, lidé byli bez práce a v rámci svého oboru neměli šanci na uplatnění.

Tabulka 1 Nezaměstnanost v ČR

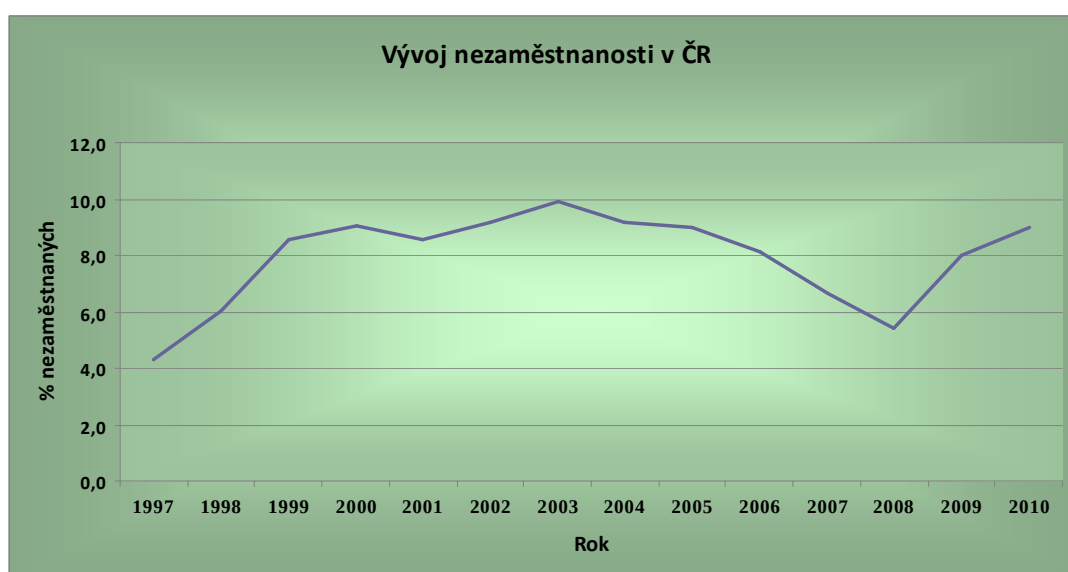
| Kraj / rok           | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Praha                | 0,6  | 1,5  | 3,1  | 3,6  | 3,4  | 3,6  | 3,9  | 3,6  | 3,4  | 3,0  | 2,5  | 2,1  | 3,0  | 3,9  |
| Středočeský kraj     | 3,8  | 5,1  | 6,8  | 7,1  | 6,6  | 6,8  | 7,2  | 6,6  | 6,3  | 5,7  | 4,6  | 4,0  | 5,8  | 7,1  |
| Jihočeský kraj       | 3,0  | 4,4  | 6,2  | 6,0  | 5,4  | 6,0  | 6,4  | 6,1  | 6,3  | 6,0  | 4,8  | 4,0  | 6,5  | 7,4  |
| Plzeňský kraj        | 3,4  | 5,0  | 6,9  | 6,9  | 6,2  | 6,6  | 7,3  | 6,7  | 6,4  | 5,9  | 4,9  | 4,2  | 7,0  | 7,8  |
| Karlovarský kraj     | 3,5  | 5,5  | 8,0  | 8,3  | 7,9  | 9,3  | 10,2 | 10,2 | 10,2 | 9,5  | 8,0  | 6,9  | 9,9  | 10,8 |
| Ústecký kraj         | 8,5  | 11,1 | 14,6 | 16,0 | 15,6 | 16,3 | 17,4 | 15,9 | 15,4 | 14,5 | 12,2 | 9,9  | 12,4 | 13,4 |
| Liberecký kraj       | 4,0  | 5,7  | 7,7  | 6,9  | 6,6  | 7,9  | 9,2  | 8,4  | 7,8  | 7,4  | 6,5  | 6,0  | 10,0 | 10,6 |
| Královéhradecký kraj | 3,2  | 4,7  | 6,9  | 6,6  | 5,7  | 6,6  | 7,4  | 7,1  | 7,3  | 6,6  | 5,2  | 4,2  | 6,8  | 7,7  |
| Pardubický kraj      | 4,0  | 5,2  | 8,0  | 8,4  | 7,6  | 7,9  | 8,7  | 8,3  | 8,3  | 7,3  | 5,8  | 5,0  | 8,0  | 9,1  |
| Vysočina             | 4,9  | 6,1  | 8,4  | 8,2  | 6,8  | 7,4  | 8,5  | 8,3  | 8,2  | 7,4  | 6,1  | 5,2  | 8,7  | 9,6  |
| Jihomoravský kraj    | 4,2  | 6,3  | 8,9  | 9,5  | 9,1  | 10,2 | 11,1 | 10,3 | 10,1 | 9,2  | 7,6  | 6,2  | 8,9  | 10,2 |
| Olomoucký kraj       | 6,2  | 8,4  | 11,3 | 12,0 | 11,4 | 11,6 | 11,9 | 11,2 | 11,0 | 9,6  | 7,4  | 6,2  | 10,2 | 11,5 |
| Zlínský kraj         | 3,9  | 5,5  | 8,0  | 8,4  | 8,1  | 9,2  | 10,3 | 9,4  | 9,2  | 8,4  | 6,6  | 5,5  | 9,1  | 10,4 |
| Moravskoslezský kraj | 6,7  | 9,3  | 13,4 | 15,1 | 14,9 | 15,2 | 16,4 | 15,4 | 14,7 | 13,4 | 11,0 | 8,4  | 11,1 | 11,9 |
| Celkem ČR            | 4,3  | 6,0  | 8,5  | 9,0  | 8,5  | 9,2  | 9,9  | 9,2  | 9,0  | 8,1  | 6,6  | 5,4  | 8,0  | 9,0  |

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí – nezaměstnanost: časové řady, 2011. [online] 2011 [cit. 2011-10-25], dostupné z [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove\\_rady](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady)

V tabulce jsou sice data od roku 1997, nicméně na počátku ekonomické transformace došlo pouze k mírnému a ne příliš dramatickému nárůstu nezaměstnanosti, a to zejména z důvodů rušení či přeměny mnohých podniků. Podniky sice zanikaly, nicméně se začaly rozvíjet služby, které zde nikdy před tím nebyly a určitý počet pracovníků byl absorbován právě tímto rozvíjejícím se terciálním sektorem. Navíc strukturální změny probíhaly pomalu a nezaměstnanost proto dramaticky nerostla. Rozvíjelo se nově např. bankovníctví, pojišťovnictví atd. Mnoho lidí začalo podnikat a začala se utvářet funkční aktivní politika zaměstnanosti, v tomto období se také zavedly předčasné důchody, takže lidé v předdůchodovém věku dali často přednost starobnímu důchodu před svojí účastí na trhu práce. Mnoho Čechů také začalo jezdit za prací do zahraničí. Nezaměstnanost tak byla relativně nízká, pohybovala se někde mezi 3 a 4 %.

Situace se změnila ve druhé polovině devadesátých let, kdy v České republice nezaměstnanost začala prudce stoupat. Poprvé se tedy situace významněji zhoršila v roce 1997. V této době se totiž zhoršila ekonomická kondice země, v některých oborech došlo na odkládanou restrukturalizaci ekonomiky, což se začalo projevovat na HDP a na nezaměstnanosti. Začal se rozbíhat dovoz levné pracovní síly, rozsah aktivní politiky zaměstnanosti byl nedostatečný a její účinnost malá. Sociální politika v mnoha ohledech působila nevyváženě a nemotivovala nezaměstnané práci hledat (Halásková 2001, str. 92-95). Nezaměstnanost ovlivnily také privatizující podniky a banky, které se zbavovaly nadbytečných pracovníků. Míra nezaměstnanosti od té doby prakticky neustále rychle stoupala a počátkem roku 2003 dokonce překonala desetiprocentní hranici – konkrétně v lednu roku 2003. Souvisí to mj. s rozsáhlou restrukturalizací zastaralého průmyslu.

Graf 1 Vývoj nezaměstnanosti v ČR



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí – nezaměstnanost: časové řady, 2011. [online] 2011 [cit. 2011-10-25], dostupné z [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove\\_rady](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady)

Nejnižší nezaměstnanost byla v polovině roku 2008, kdy dosáhla pouze 5% hranice, průměr toho roku byl 5,4%. Což bylo nejméně za posledních 10 let. Bohužel zlom nastal s nástupem tzv. ekonomické krize v roce 2008, která předznamenala strmý nárůst nezaměstnanosti v celé České republice. V roce 2009 byla průměrná míra nezaměstnanosti 8%, v roce 2010 již 9%.

Často je slyšet, že v České republice je problém s flexibilitou zaměstnanců z hlediska dojíždění a stěhování. Resp. že Češi se neradi stěhují a mění své zažité zvyklosti. Receptem na nezaměstnanost by tak mohlo být flexibilní zaměstnávání. Měnila by se délka pracovní doby a její organizace. Více by se využívalo zkrácených úvazků či smluv na dobu určitou, vznikaly by firemní školky, tam, kde by to bylo možné, podporovala by se práce z domova. Na tyto změny by si museli zvyknout a osvojit si je jak zaměstnanci, tak zaměstnavatelé. Postupně by k tomu tedy oba účastníci pracovního trhu museli dospět, pokud by se tyto flexibilní formy ujaly.

### 3.2 Nezaměstnanost a HDP

Jak již bylo uvedeno výše, nezaměstnanost nemůže nějakým výrazným způsobem ovlivnit vláda, ale je závislá na výkonnosti ekonomiky. Právě jedním z hlavních ukazatelů ekonomické výkonnosti je hrubý domácí produkt.

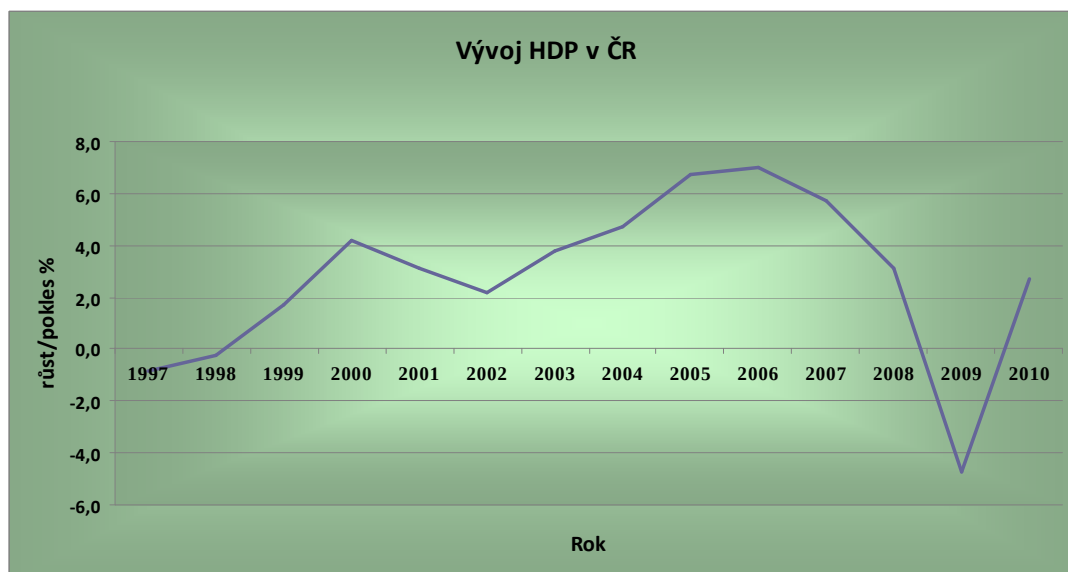
Tabulka 2 Vývoj reálného HDP v %

| Rok                | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|--------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Růst/pokles<br>HDP | -0,9 | -0,2 | 1,7  | 4,2  | 3,1  | 2,1  | 3,8  | 4,7  | 6,8  | 7,0  | 5,7  | 3,1  | -4,7 | 2,7  |

Zdroj: Český statistický úřad – Makroekonomické údaje. [online] 2011 [cit. 2011-10-25], dostupné z [http://www.czso.cz/csu/redakce/nsf/i/cr:\\_makroekonomicke\\_udaje/\\$File/67612190.xls](http://www.czso.cz/csu/redakce/nsf/i/cr:_makroekonomicke_udaje/$File/67612190.xls)

Hrubý domácí produkt se nejlépe vyvíjel v letech 2005 - 2007, a to nejen v ČR ale i ve světě. Navíc si musíme uvědomit, že Česká republika je malá otevřená ekonomka, závislá na exportu. Pokud tedy pokles HDP postihne naše vývozní partnery, např. Německo, projeví se toto i v českém HDP. Pravdou je, že nikdo z politiků ani analytiků nepředpokládal, že dojde v roce 2009 k takovému propadu. Hovořilo se dokonce i o tom, že krize ČR mine, že zůstaneme nedotčeným "ostrovem" uprostřed Evropy. Nestalo se však a také na ČR dolehla hospodářská krize, propad HDP a růst nezaměstnanosti.

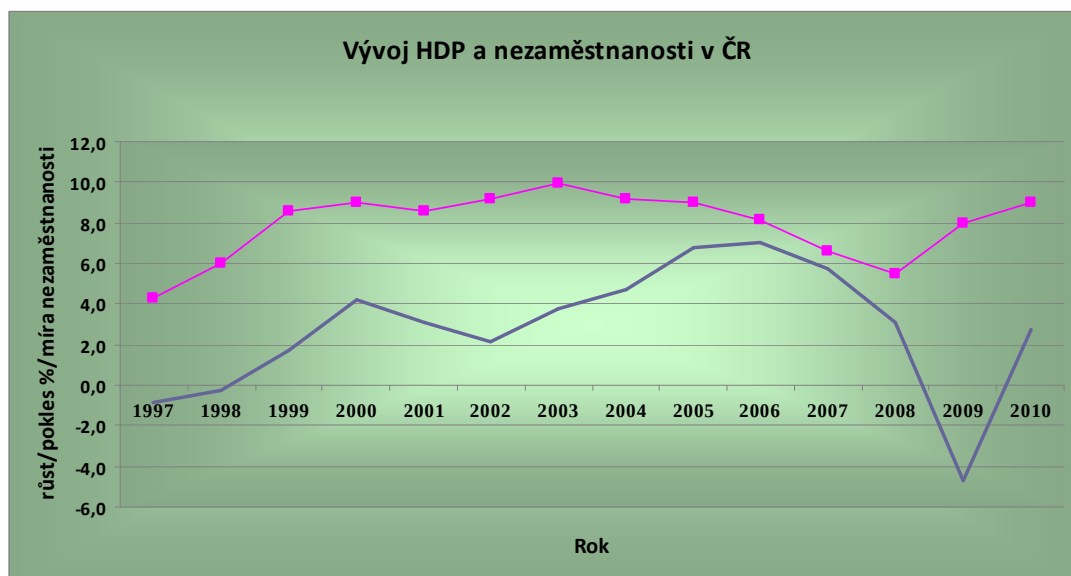
Graf 2 Vývoj HDP v ČR



Zdroj: Český statistický úřad – Makroekonomické údaje. [online] 2011 [cit. 2011-10-25], dostupné z [http://www.czso.cz/csu/redakce/nsf/i/cr:\\_makroekonomicke\\_udaje/\\$File/67612190xls](http://www.czso.cz/csu/redakce/nsf/i/cr:_makroekonomicke_udaje/$File/67612190xls)

Pokud dojde k porovnání vývoje HDP a nezaměstnanosti, je možné vysledovat, že se vyvíjejí v určité spojitosti. Nejedná se sice o spojitost přímo úměrnou, nicméně spojitost tam vidět můžeme. Na pokles HDP by mělo být reakcí růst nezaměstnanosti. Je jasné vidět, že nezaměstnanost s určitou prodlevou reaguje na pokles HDP. Jde hlavně o nedávné období, kdy s výrazným poklesem dynamiky růstu HDP výrazně stoupá nezaměstnanost. Tato spojitost je zde snadno identifikovatelná a je vidět. Např. na pokles HDP v letech 1996 a 1997 nezaměstnanost zareagovala v letech 1999 a 2000. Opět pokles HDP v roce 2002 vyvolal růst nezaměstnanosti v roce 2003. Podobné to bylo i v období 2008 – 2010. Nezaměstnanost v průběhu devadesátých let a hlavně koncem devadesátých let nemusí nutně souviset s HDP. Tehdy probíhala výrazná restrukturalizace průmyslu a bankovního sektoru, takže toto období nemůžeme brát za směrodatné, i když určitou mírně zpožděnou návaznost vysledovat můžeme.

Graf 3 Komparace vývoje HDP a nezaměstnanosti v ČR



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí – nezaměstnanost: časové řady, 2011. [online] 2011 [cit. 2011-10-25], dostupné z [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove\\_rady](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady), Český statistický úřad – Makroekonomické údaje. [online] 2011 [cit. 2011-10-25], dostupné z [http://www.czso.cz/csu/redakce/nsf/i/cr:\\_makroekonomicke\\_udaje/\\$File/67612190xls](http://www.czso.cz/csu/redakce/nsf/i/cr:_makroekonomicke_udaje/$File/67612190xls)

U předchozího grafu je třeba dát pozor na to, že porovnáváme dvě různé veličiny a že každá znázorňuje různý typ informace.

Problematiku národního hospodářství a nezaměstnanosti si často berou jako rukojmí politické strany hlavně v předvolebním boji. ČSSD tvrdí, že za jejich vlády (1998 - 2006) vyvedla zemi z hospodářské krize, která byla způsobena nekompetentností vlád vedených ODS, které nezvládly uřídit transformační proces. ODS tvrdí, že za vývoj HDP nikdo nemůže a že tento rostl ČSSD "navzdory", navíc kritizovala zadlužování při obdobích hospodářského růstu. Jak bylo uvedeno výše, vláda těžko může nějakým způsobem přímo ovlivnit HDP, může však utvářet podmínky pro zdravý vývoj ekonomiky, takže pravda byla někde uprostřed. Vlády ODS totiž vládly za složité přeměny ekonomiky, vlády ČSSD pak tyto strukturální dluhy platily, navíc bylo třeba "doprivatizovat" a "očistit" banky, odkud pramení většina dluhů vlád ČSSD (připomeňme i náklady spojené s ničivou povodní v roce 2002). V roce 2009 se pak na HDP projevila krize světová, což nemělo s vnitřními poměry v ČR mnoho společného. Odborníci se shodují na tom, že současnou světovou ekonomickou recesi odstartovala

americká hypoteční krize, následovaná krizí finanční. Ekonomická krize zasáhla většinu vyspělých států, avšak její průběh se v jednotlivých zemích liší, stejně jako názory a prognózy budoucího vývoje.

### **3.3 Hospodářská krize a nezaměstnanost**

Od podzimu 2008 se stala v Evropě, ale i na celém světě realitou globální finanční a ekonomická krize. I přes počáteční optimistické zprávy došlo k tomu, že krize zachvátila i Českou republiku. V roce 2008 byla naznačena několika důležitými indikátory. Prvotní příčinou byla americká hypoteční krize 2007, která postupně přerostla ve světovou finanční krizi 2008. Významnou roli sehrála rovněž vysoká cena ropy v první polovině roku 2008, která vedla k poklesu reálného HDP a zvedla spotřebitelské ceny. Bylo předesláno, že krize se nevyhne ani ČR. A nevyhnula se jí ani vzrůstající míra nezaměstnanosti způsobená propadem vývoje naší ekonomiky. Podniky neměli pro koho vyrábět a proto propouštěly. Problém však neměly jen velké firmy typu Škoda Auto, jejichž zisky jsou spojeny s exportem, ale také firmy menší, které mohou mít pro region fatální význam. Další vlna propouštění přišla později.

Zajímavou otázkou je, zda a v jakém rozsahu je nezaměstnanost spojena s recesí české ekonomiky. Ve statistikách Úřadů práce se často ani neobjeví reálný nárůst nezaměstnanosti, protože jako první odchází většinou ti, kteří pracují načerno, a proto s sebou recese nese ještě větší nezaměstnanost, než ukazují čísla.

V posledních letech, někdy mezi roky 2002 - 2006 byl každý zvyklý slýchat zprávy o růstu HDP někde kolem 5-6%. Ekonomika byla v kondici a nezaměstnanost klesala. S nástupem hospodářské recese však přišly negativní zprávy a s postupem času se záporné hodnocení růstu HDP začalo prohlubovat. Ještě na podzim roku 2008 optimisté tvrdili, že růst nebude tak robustní, jak se předpokládalo, že nebude 5%, ale např. 2 nebo 3%. S příchodem roku 2009 se začaly šířit zprávy o tom, že bychom měli být rádi alespoň za „kladnou nulu“, či cokoliv lehce nad nulou. A s příchodem jara 2009 se ekonomové a analytici shodli v tom, že „růst“ bude záporný.

A jaký je tedy výhled? S ohledem na to, že i přes mírný kladný předpokládaný růst HDP nelze předpokládat dlouhodobé zlepšení, nebude zřejmě klesat ani míra nezaměstnanosti. Pokud se ekonomika neodrazí ode dna, nezaměstnanost se nezlepší. Často se mluví o tom, že nastupuje druhá vlna krize. Sice můžou nastat krátkodobé mírné optimistické výkyvy, ale na vzestupnou trajektorii se dostane zřejmě až tehdy, když se nejen ČR, ale i Evropa a svět vypořádá s ekonomickou krizí kompletně, neboť její pokračování či nepokračování zatím není jasné. Podle posledních zpráv z ministerstva financí a prognóz ČNB však mnoho důvodů pro optimismus není a dojde dle těchto institucí k výraznému snížení odhadu růstu HDP.

## 4 Závěr

Na základě získaných poznatků je třeba uvést, že nezaměstnanost je problém mnohohrstevnatý a že je problémem aktuálním, resp. hrozí, že bude stále více aktuálnější. Z teoretického hlediska je možné nezaměstnanost různě členit a popisovat její různé složky. Samý počátek nezaměstnanosti je odvozen od trhu práce, kde se střetává nabídka práce s poptávkou po práci a kde, jelikož není možné nastolit dokonalou konkurenci, vzniká přebytek nabídky práce. Existuje mnoho faktorů, které nerovnováhu na trhu práce způsobují, a je jen obtížně myslitelné, že by tyto faktory bylo možné odstranit.

Tyto faktory vyplývají již ze samé podstaty nabízené práce. Jedná se totiž o službu, kterou poskytují jednotlivé osoby různého charakteru, kvalifikace, morálních hodnot atd. Trh práce je také roztržštěný, nejedná se o monolit, kde by vládla přímá konkurence. Problém také hraje dopravní dostupnost a neochota lidí stěhovat se za prací, která vychází z historických kořenů střední Evropy.

Nezaměstnanost, která pak vzniká, nepostihuje všechny osoby na trhu práce stejně, ale můžeme identifikovat osoby, které jsou nezaměstnaností ohroženy nejvíce. Jedná se hlavně o mladistvé nezaměstnané, kteří nemají pracovní návyky a chybí jim alespoň minimální praxe, dále pak čerstvé absolventy, matky s dětmi, lidi, kteří se svým věkem blíží starobnímu důchodu a pak také zdravotně handicapovaní. Tyto skupiny osob jsou pak ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností, která jejich postavení na trhu práce ještě horší.

Nezaměstnanost jako společenský problém řeší zákon o zaměstnanosti, který definuje mimo jiné úlohu státu a Úřadů práce v politice zaměstnanosti a kde jsou také definovány různé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které by měli, hlavně dlouhodobě nezaměstnaným, pomoci získat práci. Je to důležité i proto, že dlouhodobá nezaměstnanost má na člověka často dalekosáhlé důsledky. Jedná se o důsledky sociální, psychické, ekonomické a v neposlední řadě také zdravotní.

Vývoj nezaměstnanosti má v posledních letech relativně kolísavý vývoj a souvisí se situací v národním hospodářství. Z provedených analýz se podařilo vysledovat, že nezaměstnanost s určitým zpožděním reaguje na vývoj hrubého domácího produktu. Potvrdila se tak hypotéza, že vývoj nezaměstnanosti a HDP spolu určitým způsobem souvisí. Stanovený cíl práce byl splněn, neboť se podařilo analyzovat jak problematiku nezaměstnanosti a její vývoj, tak také nástroje aktivní politiky nezaměstnanosti a spojitost vývoje nezaměstnanosti s hrubým domácím produktem.

## Zdroje

BACHANOVÁ, V; MUSIL, P; VYSTAVĚLOVÁ, L.: Makroekonomie II. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2005. 191 s. ISBN 80-210-3669-9

BAŠTÝŘ, I. a kolektiv: Sociální důsledky vstupu České republiky do Evropské unie. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2005. 334 s. ISBN 80-210-3722-9.

BROŽOVÁ, D. : Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Slon, 2003, 140 s., ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, B.: Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém, 1. vyd. Praha: Grada, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8

HALÁSKOVÁ, R., Trh práce a politika zaměstnanosti. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, 2001. 93 s. ISBN 80-7042-595-4

HEDIJA, V., MUSIL, P.: Praktikum makroekonomie, 1. vyd., Plzeň: Vydavatelství Aleš Čeněk, 2009. 303 s. ISBN: 978-80-7380-158-8.

KAUFMAN, B. E., HOTCHKISS, J. L.: The Economics of Labour Market, 2003. Thomson Learning, 6. vyd. 765 s. ISBN: 0-324-18333-X.

KOLIBOVÁ H; KUBICOVÁ A.: Trh práce a politika nezaměstnanosti. Opava: Slezská universita v Opavě, 2005. 233 s. ISBN 80-7248-321-8

KREBS, J. a kol: Sociální politika, 3. přeprac. vydí. Praha: Aspi, 2005. 542 s. ISBN 978-80-7357-585-4

KUCHAŘ P.: Trh práce - sociologická analýza. 1. vyd. Praha: Universita Karlova, Nakladatelství Karolinum, 2007. 181 stran. ISBN 978-80-246-1383-3

MACÁKOVÁ, L.: Mikroekonomie – základní kurs, 5. vyd. Slaný: Melandrium, 2000. 261 s. ISBN 80-86175-09-X

MAREŠ, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. upravené vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 stran. ISBN 80-86429-08-3

PÍCHOVÁ I.: K některým aktuálním otázkám zaměstnanosti. Brno: Masarykova universita, 1995. 32 s. ISBN 80-210-0906-3

SIROVÁTKA, T; MAREŠ P.: Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. 1. vyd. Brno: Vydavatelství Masarykovy university, 2003. 272 stran. ISBN 80-210-3048-8

SIROVÁTKA, T; ŘEZNÍČEK I.: Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť. 1. vyd. Brno: Vydavatelství Masarykovy university, 1995. 117 stran. ISBN 80-210-1246-3

SIROVÁTKA, T.: Marginalizace na pracovním trhu. 1. vyd. Brno: Vydavatelství Masarykovy university, 1997. 138 stran. ISBN 80-210-1716-3

VÁGNEROVÁ, M., Psychopatologie pro pomáhající profese. 3. přeprac. vyd. Praha: Portál, 2004, 870 s., ISBN 80-7178-802-3

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Ministerstvo práce a sociálních věcí – nezaměstnanost: časové řady, 2011. [online] 2011 [cit. 2011-10-25], dostupné z [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove\\_rady](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady)

Český statistický úřad – Makroekonomické údaje. [online] 2011 [cit. 2011-10-25], dostupné z [http://www.czso.cz/csu/redakce/nsf/i/cr:\\_makroekonomicke\\_udaje/\\$File/67612190xls](http://www.czso.cz/csu/redakce/nsf/i/cr:_makroekonomicke_udaje/$File/67612190xls)